CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

Julho a Setembro de 2022

Publicação trimestral da CIP onde se pretende dar a conhecer alguns dos principais desenvolvimentos legislativos no domínio sócio-laboral e das posições assumidas pela CIP sobre os mesmos.

Através desta publicação, intenta-se, assim, reforçar a defesa dos interesses representados pela Confederação.

A "CIP – Sócio-Laboral em Destaque" conta com o apoio do POISE - Programa Operacional INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO.

Esperamos e acreditamos que esta newsletter constituirá um instrumento útil para todos aqueles que se interessam pelas matérias sócio-laborais em Portugal.

Alterações à legislação laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno

No passado dia 6 de junho de 2022, o Governo remeteu ao Parlamento a Proposta de Lei n.º 15/XV (PL), que visa proceder "*à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno*", aqui incluído o Código do Trabalho (CT), como culminar de um processo que teve início há mais de um ano, ainda em tempo de confinamento e alastramento da pandemia causada pelo Covid-19.

Desde o início de tal processo que a CIP questionou o *timing* de se introduzirem alterações na legislação laboral num contexto marcado pela instabilidade e imprevisibilidade dos mercados, que condicionavam, e ainda condicionam, a sobrevivência e recuperação de muitas empresas.

Na verdade, o combate, ainda em curso, contra a Covid 19, a recuperação das finanças públicas e das empresas, a mitigação dos impactos aos mais diversos níveis da invasão militar da Ucrânia pela Federação Russa, a par da absoluta escassez de recursos humanos recrutáveis, de uma inflação galopante e da promoção da sustentabilidade do emprego e o fomento de novos empregos, são hoje, e provavelmente nos anos mais próximos, os grandes desafios que se colocam ao nosso País.

Sede
Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto
Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas
Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème étage
1000 Bruxelas - Bélgica

E. cipbrussels@cip.org.pt

Site http://www.cip.org.pt

Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Tanto nas várias reuniões da CPCS como em sucessivas intervenções públicas, mormente através do seu Presidente, a CIP foi rejeitando, de modo muito assertivo e contundente, não só o método de apresentação das propostas do Governo à Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), como o conteúdo de muitas dessas propostas.

À motivação e sentido único de tais propostas – das inúmeras propostas de fundo apresentadas pela CIP, nem uma foi considerada ou, sequer, discutida –, bem como à pressão que, desde julho de 2021, foi exercida pelo Executivo junto dos Parceiros Sociais para a aprovação da Agenda, sem grandes preocupações com um eventual resultado consensual, não foi alheia a coincidência com o momento da votação na generalidade, em sede parlamentar, da Proposta de Lei destinada a aprovar o Orçamento de Estado (OE) para 2022.

O conteúdo da Agenda foi progressivamente aumentando com sucessivas cedências do Governo ao Partido Comunista Português e ao Bloco de Esquerda, com o único objetivo de aprovação do dito Orçamento, atingindo tais cedências foros de irracionalidade, a par do total desrespeito de que o Diálogo Social é credor.

Na reunião do Conselho de Ministros de 21 de outubro de 2021, foram ainda aprovadas mais "novas medidas" (como o aumento das compensações nas cessações dos contratos a termo ou o aumento do valor a pagar pela prestação de trabalho suplementar, entre outras), sem sequer terem sido anunciadas em Concertação Social.

Perante esta situação, a CIP, juntamente com a CCP, a CAP e a CTP, suspenderam a sua participação nas reuniões da CPCS e solicitaram uma audiência ao Senhor Presidente da República para comunicarem as suas discordâncias e preocupações, audiência esta que teve lugar no dia 29 de outubro de 2021, a que se seguiu, no dia 04 de novembro de 2021, uma audiência com o Senhor Primeiro-Ministro.

Face à rejeição do OE para 2022 e à dissolução do Parlamento, seguida das eleições legislativas realizadas no final de janeiro de 2022, era expectável que este processo seguisse um novo rumo, com o Partido Socialista – quebrada a dependência em que se havia colocado relativamente ao PCP e ao BE – a voltar a um quadro de racionalidade, pautado pela ponderação e equilíbrio, absolutamente indispensável à consolidação e dinamização económica e social do País.

Tal, porém, não sucedeu.

Em suma, no que ao Diálogo Social respeita, o resultado foi o seguinte: a Agenda do Trabalho Digno, traduzida na Proposta de Lei do Governo n.º 15/XV, não mereceu a concordância de nenhum Parceiro Social com assento na Concertação Social.

A amplitude, impacto e alcance das alterações previstas na PL, consubstanciam uma verdadeira reforma no sistema de relações laborais, reforma essa que carecia de adequada abordagem, aproximação e aprofundamento, com espaço e tempo, no âmbito da Concertação Social.

E isto quando se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

A CIP sempre se identificou, de um modo geral, com os invocados propósitos mais emblemáticos enunciados na Agenda para o Trabalho Digno – aliás, quem deles poderá discordar?! –, como sejam o combate ao trabalho totalmente não declarado, a valorização dos jovens no mercado de trabalho, a promoção da conciliação entre trabalho e vida familiar ou a dinamização da contratação coletiva.

Todavia, para alcançar tal desiderato, temos reiteradamente defendido que é imperioso criar um ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade económica, imbuído de maior flexibilidade, por forma a propiciar às empresas instrumentos que lhes permitam ajustar as suas atividades à volubilidade das circunstâncias nacionais e internacionais, tentando satisfazer todas as oportunidades de encomendas que surjam no mercado, promovendo o alargamento dos níveis de emprego.

Verifica-se, porém, **que as medidas vertidas na PL agravam, ainda mais, a rigidez do quadro *jus* laboral vigente, encontrando-se nos antípodas do que é necessário para promover a economia e aumentar a capacidade competitiva das nossas empresas, bem como para manter postos de trabalho e sustentar a criação de mais empregos**.

São exemplos dessas medidas, desde logo, o reforço dos poderes dos inspetores do trabalho, mormente os relativos à conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado e às alterações que se projetam introduzir no procedimento cautelar de suspensão de despedimento em situações onde entendam vislumbrar indícios de ilicitude.

Aliás, temos vindo a constatar que, no entender do Governo, a eficiência da inspeção do trabalho parece ser função de uma redução das garantias processuais dos empregadores, algo que é, de todo, inaceitável.

Em segundo lugar, no domínio da negociação coletiva, onde se projeta possibilitar à parte destinatária da denúncia de convenção coletiva requerer a arbitragem para apreciação dos fundamentos dessa mesma denúncia, como, também, tornar a utilização da arbitragem necessária mecanismo impeditivo da caducidade.

Ambos os casos, não só enfermam de inconstitucionalidade por contenderem com o princípio da autonomia coletiva constitucionalmente consagrado, como, também, são violadoras da Convenção n.º 98 da OIT, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva.

Mais: ambas as medidas vão, ao contrário do que apregoam, constituir sério obstáculo à dinamização da contratação coletiva, revelando-se fortemente potenciadoras de imobilismo ao nível da negociação coletiva e ao alargamento da cobertura das convenções, mormente a novas e/ou emergentes profissões/categorias profissionais.

Em terceiro lugar, projeta-se proibir o recurso ao *outsourcing* para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho. Pelas restrições que tem ínsitas à capacidade das empresas em aproveitar oportunidades que surjam nos mercados ou para permitir a redução de custos quando tal seja necessário, que obvie a falências ou ao recurso a despedimentos coletivos mais alargados, esta medida assume cunho profundamente negativo.

Em quarto lugar, projeta-se a criação de uma presunção específica de existência de contrato de trabalho no âmbito das plataformas digitais. Ora, cercear esta forma de atividade e das oportunidades de negócio que a mesma encerra, mormente através de presunções imbuídas de forte incerteza e insegurança jurídicas, constitui obstáculo inaceitável ao potencial de retoma e crescimento económicos, bem como ao aumento de rendimentos das pessoas singulares no nosso País.

Em quinto lugar, projeta-se introduzir novas restrições no regime da contratação a termo, de entre as quais se destaca a alteração ao regime da sucessão dos contratos a termo e o aumento das compensações nos contratos a termo resolutivo, certo e incerto, para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

A PL contempla, ainda, muitos outras obrigações e atos burocráticos que só acarretam para as empresas mais encargos e onerosidade injustificada, de onde se destaca, a título exemplificativo, a fixação de um período máximo de 5 anos para as autorizações de laboração contínua – matéria extremamente sensível, mormente na conjuntura

económica e social em que nos encontramos e, sobremaneira, nas empresas potencialmente afetadas, a respetiva dimensão e o setor em que se inserem.

Finalmente, a PL projeta um agravamento exorbitante do quadro contraordenacional vigente. Uma verdadeira fúria sancionatória onde se projetam contraordenações que chegam mesmo ao ponto de se sobrepor umas às outras.

O quadro acima traçado e as perspetivas nefastas que o mesmo encerra, levaram a CIP a formular um juízo de frontal rejeição de toda a Proposta de Lei n.º 15/XV e a considerar que todo este processo constituiu o desperdiçar de uma excelente oportunidade para alavancar uma retoma robusta e sustentável, enfrentando com realismo, mas também com equilíbrio, os desafios que o Futuro do Trabalho nos reserva.

Para conhecer em detalhe a posição da CIP carregue aqui.

Projeto de Portaria que define as condições de funcionamento dos cursos de especialização tecnológica (CET), bem como o modelo e as condições de emissão dos respetivos certificados e diploma, nos termos previstos no artigo 34.º e no n.º 5 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de maio

I – Questões prévias

1.

A CIP reconhece e valora a importância da qualificação.

De facto, é perspetiva desta Confederação que a qualificação da população portuguesa constitui pilar essencial para o crescimento económico e para a promoção da coesão social, especialmente numa sociedade que se quer baseada no conhecimento, uma vez que promove o aumento da competitividade, a modernização das empresas, a produtividade, a empregabilidade e a melhoria das condições de vida e de trabalho.

Neste contexto, o ensino e a formação profissional, devem continuar a ser objeto de forte aposta e incentivo, designadamente quando se verifica as especificidades do contexto socioeconómico português, ainda caracterizado por um baixo nível de qualificações escolares e profissionais, associado a fenómenos de abandono precoce e insucesso escolar, fraca atratividade e desadequação dos programas formativos às necessidades do mercado, reduzidas taxas de participação na formação permanente por parte da população ativa, etc..

É comumente reconhecido que, para Portugal e a própria Europa serem competitivas num Mundo global, é necessário aumentar a produtividade e, assim, a competitividade e o crescimento, potenciando o emprego – tudo o que implica ter uma força de trabalho altamente qualificada, competitiva e adaptável às novas exigências dos mercados.

2.

No que diz respeito, em geral, à visão inerente às Políticas Públicas de Educação e Formação, a CIP considera que é necessário consolidar uma nova filosofia tal como previsto no Acordo sobre Formação Profissional celebrado em sede de CPCS em 2021.

Neste âmbito, e como a CIP há muito vem vincando, é necessário priorizar a **satisfação das necessidades da economia/ mercado de trabalho.**

De facto, apesar do caráter transversal da educação e formação, em particular, da primeira, não podemos – e não devemos – deixar de ressaltar que as mesmas devem, de modo significativamente marcante preparar as pessoas para o mercado de trabalho com o objetivo de, efetiva e eficazmente, aumentar a sua empregabilidade.

Aliás, na perspetiva da CIP, a falta desta visão contribuiu, e muito, para o desequilíbrio existente entre os resultados alcançados e os investimentos feitos, na última década, no âmbito das políticas educativas e formativas em Portugal.

A necessidade de dar resposta à ligação umbilical entre a educação/formação e a empregabilidade, é particularmente importante para combater a falta de trabalhadores altamente qualificados que a indústria portuguesa atualmente exige, sobretudo no atual processo de retoma, dado que são precisas pessoas com as qualificações e, essencialmente, competências, necessárias a sustentá-la.

Acresce de uma forma particular que face à elevada taxa de desemprego jovem em Portugal, que supera em mais de 16 pontos percentuais a taxa de desemprego global do país, a maior aproximação da formação ao mercado de trabalho, tendo em vista o desenvolvimento de competências e o aumento da empregabilidade, é uma matéria absolutamente crucial para o desenvolvimento económico e social de Portugal.

Na perspetiva da CIP, esta visão, mais conectada com as necessidades da economia/mercado de trabalho, deve, assim, ser exponenciada.

3.

É necessária uma visão mais pragmática e mais prática do ensino, na qual as necessidades da economia e das empresas assumam o lugar fulcral que naturalmente lhes compete.

Entre outros aspetos, é necessário afastar algum estigma, ou desfavor, que ainda persiste em algumas pessoas em relação ao ensino de carácter mais técnico ou profissional.

O mercado de trabalho, e o mercado de emprego, precisam de dois tipos de formação – um de carácter mais técnico, mais prático, e com forte componente de incorporação tecnológica de valor acrescentado, que irá exigir a reconversão dos atuais perfis profissionais e a criação de outros com uma inerente componente intelectual, outro ao nível da gestão e da adaptabilidade aos grandes desafios decorrentes da transição digital e com uma forte componente de Inovação, Investigação e Desenvolvimento.

Devem ser dois tipos de ensino com igualdade de tratamento porque não diferem em nível ou importância (designadamente social) mas sim na natureza.

Em Portugal, a cultura universitária é dominante e o estatuto de universitário é favorecido pela opinião pública, e pelo desejo, consciente ou inconsciente, de promoção social.

Torna-se necessário, portanto, valorizar, naquilo que tem de específico, o ensino técnico ou profissional.

4.

É absolutamente imperioso que os recursos financeiros disponíveis sejam mobilizados e usados eficazmente para dar resposta a carências no âmbito das competências.

A questão do financiamento exige, na nossa perspetiva, particular atenção e cuidado.
É necessário, se queremos colocar Portugal na rota do crescimento, que se assegurem níveis adequados de apoios às estruturas educativas e formativas, designadamente daquelas que mais contribuem para o reforço da capacidade competitiva das empresas e, assim, para a empregabilidade.

Na perspetiva da CIP, seria expetável e desejável, para o interesse do País, que esta questão fosse abordada não apenas numa perspetiva economicista, mas com outro tipo de sensibilidade e visão, que salvaguarde as necessidades do mercado de trabalho e, assim, o progresso económico e social de Portugal.

É preciso uma gestão eficiente e eficaz dos recursos financeiros.

5.

A CIP defende como desejável, para o interesse do País, uma sensibilidade e visão que saibam tirar partido da competência demonstrada e da proximidade que as associações de empregadores e empresariais, de âmbito sectorial, nacional e regional e, ainda, as escolas profissionais, têm com as empresas e com os destinatários dos Centros, sejam eles adultos ou jovens com necessidades de qualificação.

II – O projeto de Portaria

O projeto suscita, na perspetiva da CIP, os seguintes comentários:

1.

O presente projeto de Portaria define as condições de funcionamento dos cursos de especialização tecnológica ao abrigo do Decreto-Lei n.º 39/2022 de 31 de maio que regula os cursos de especialização tecnológica (CET).

2.

3 notas devem ser, desde logo, ressaltadas:

- Esta nova legislação retira aos estabelecimentos do ensino superior a possibilidade de ministrarem os CET (contudo, por ora, os CTeSP continuam ativos para os Politécnicos).
- Extingue a Comissão Técnica para a Formação Tecnológica Pós-Secundária, passando a autorização de funcionamento para as diferentes entidades da tutela, elemento certamente altamente facilitador na criação e autorização de funcionamento.
- Embora o Decreto-Lei n.º 39/2022, de 31 de maio, que altera o regime dos cursos de especialização tecnológica, não referencie, o projeto de Portaria volta a repor a necessidade de protocolos com entidade do ensino superior, visando prosseguimento de estudos.

3.

Do ponto de vista operacional, os CET perdem parte do seu estatuto diferenciador, relevando para o efeito, outras 3 notas:

- Do ponto de vista global os CET passam a integrar uma oferta genérica, para a maioria dos operadores, tal como acontece com um curso de Aprendizagem (APZ) ou um Curso Profissional (CP).
- Cumulativamente, deixa de existir o DET – Diploma de Especialização Tecnológica, e passa a emitir um Diploma de Qualificação, tal como na APZ ou nos CP.
- Deixam de referir um número de vagas no ensino superior dedicado aos alunos oriundos dos CET.

4.

Por outro lado, de forma que os operadores possam ter um referencial de gestão da sua oferta, julgo que a Portaria devia definir um tempo máximo de resposta aos pedidos de autorização de funcionamento (eventualmente 90 dias) pois este era um assunto gerador de arbitrariedades na anterior Portaria.

5.

Por último, sugere-se a seguinte alteração no n.º 3 do artigo 8.º (Direitos e Deveres do Formado):

"3 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, são subsidiariamente aplicáveis as normas relativas aos direitos e deveres do formando consagrados no regulamento do formando, ou equivalente, em vigor na entidade formadora ***e da entidade enquadradora, bem como os demais regulamentos e normas em vigor na empresa*** *à data do início da ação de formação, documento que, para o efeito, deve ser dado a conhecer pela entidade formadora a todos os intervenientes no início da formação."*

Projeto de Lei n.º 90/XV/1.ª - Consagra o dever de as instituições procederem à abertura de procedimento concursal para as funções desempenhadas pelos doutorados, quando se verifique o termo do contrato

De acordo com a Exposição de motivos do Projeto de Lei em epígrafe, o mesmo visa "garantir que aos doutorados, uma vez terminado o contrato (sempre) a termo a que se refere o artigo 6.º do diploma, seja dada a possibilidade de ingressarem nas carreiras de docência ou de investigação, através de concurso aberto pela entidade que é parte

no contrato findo. Tais contratos, finalmente, seriam financiados pelos contratos-programa a outorgar com o Estado.”.

A CIP compreende a preocupação subjacente ao projeto de diploma.

Discorda, porém, da solução pela qual se pretende enveredar.

Através de tal projeto, o Livre pura e simplesmente cria duas obrigações, sendo que uma delas se revela inadequada por risco de falha de adequação às necessidades do caso concreto.

Por outras palavras, o Livre quer tornar obrigatório, não só a abertura de procedimento concursal, mas também a contratação sem termo daqueles que se apresentam a concurso.

Ora, esta solução não pode, em momento algum, ser obrigatória e automática.

A existência da necessidade e a duração, a determinar pela entidade contratante, em momento algum pode ser omitida ou desconsiderada.

Por outro lado, discorda-se, por falha de técnica legística, do novo n.º 8 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º º 57/2016, de 29 de agosto, na redação do artigo 2.º do presente PDL, o qual refere o seguinte:

“[NOVO] 8 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o Governo compromete-se a promover, até final de 2022, um amplo debate público que envolva a Assembleia da República, as instituições do ensino superior e as que se dedicam à investigação científica e ao desenvolvimento, no sentido de rever o sistema atual de emprego científico, o que inclui, designadamente, o estatuto da carreira docente universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, na sua redação atual; o estatuto da carreira de investigação científica, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 124/99, de 20 de abril, na sua redação atual; o regime jurídico das instituições de ensino superior, aprovado pela Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, na sua redação atual, e o regime jurídico das instituições que se dedicam à investigação científica e desenvolvimento, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio, na sua redação atual.”

Ora, o debate público que o Livre pretende promover na Assembleia da República, conforme o supratranscrito, deve ser objeto de artigo próprio no PDL em análise e não de uma qualquer inserção no diploma que se pretende alterar - Decreto-Lei n.º 57/2016, que aprova um regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico em todas as áreas do conhecimento.

Implementação do Acordo de Formação Profissional e Qualificação

Na sequência do pedido formulado pelo Senhor Secretário de Estado do Trabalho na reunião da CPCS do dia 13 de julho de 2022, a CIP informou o mesmo sobre as medidas do Acordo de Formação Profissional e Qualificação de julho de 2021 ainda não concretizadas e que devem ser priorizadas, a saber:

Notas prévias:

a)

O Grupo de Trabalho de acompanhamento do Acordo constituído reuniu uma única vez: a 25 de novembro de 2021.

Assim sendo, questiona-se: Entende o Governo que o Grupo não tem qualquer relevância ou que a sua missão já terminou ?

A CIP adianta, desde já, que entende que o citado Grupo é muito importante para assegurar uma adequada e eficaz execução do Acordo.

b)

É perspetiva da CIP que as evidências apresentadas ao longo documento remetido aos Parceiros Sociais com assento nas CPCS deviam ser por linha de intervenção e não por capítulo, evitando, assim, potenciais confusões.

c)

As linhas de intervenção identificadas seguem a ordem numérica e sequencial apresentada no Acordo.

Linhas de intervenção:

1. Sistematizar um regime jurídico de enquadramento da formação profissional, e em particular da formação contínua e das suas especificidades, sem prejuízo da necessária integração desta reflexão numa visão global do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), das diferentes modalidades e percursos formativos e da relação com as vias profissionais de ensino e formação, assegurando maior clareza e segurança jurídicas

Importante e urgente.

É importante e desejável que está matéria seja condensada num único diploma legal e de fácil aplicação, ao invés desta matéria ficar dispersa em vários diplomas, incluindo portarias.

Esta linha de ação constitui uma forma de reconhecer e dignificar a formação continua, que permita o seu incremento, com mais-valia para as pessoas e empresas.

7. Avaliar o reforço do papel dos Parceiros Sociais com assento na CPCS no modelo de governação no contexto dos programas de formação profissional, nomeadamente no quadro das chamadas candidaturas integradas de formação bem como enquanto Organismos Intermédios na gestão dos fundos, mediante avaliação das opções de delegação de competências

Importante e urgente.

8. Aprofundar o trabalho de cobertura nacional e regional das vias profissionalizantes para jovens, sem prejuízo da flexibilidade dos diferentes operadores e das necessidades setoriais, promovendo uma crescente especialização da oferta e a adequação aos contextos sociodemográficos dos diferentes territórios

Importante e urgente.

A qualificação dos jovens nos seus territórios, sendo adaptada aos contextos de empregabilidade dos diferentes territórios, é simultaneamente fator de diferenciação competitiva das empresas dessas regiões e elemento de fixação das populações.

Não se vislumbram evidências que confirmem a sua realização parcial.

9. Promover um grupo de trabalho com o objetivo de concretizar a simplificação e desburocratização dos processos administrativo-financeiros relativos ao acesso a financiamento comunitário da formação profissional

Importante e urgente.

A burocracia das candidaturas ao FSE tem vindo a crescer ao longo do tempo.

Não se vislumbram evidências que confirmem a sua realização parcial.

10. Promover a flexibilização de algumas regras associadas às CIF, nomeadamente o requisito de ser dirigida exclusivamente a associados diretos, o desbloqueio nos processos de pagamento às entidades caso exista incumprimento da parte de alguma de entre as várias beneficiárias, sem prejuízo das penalizações e da avaliação de projeto daí decorrentes, e a eventual adoção de custos simplificados, estudando introdução de ponderador de heterogeneidade da natureza dos cursos, se possível

Importante e urgente.

11. Lançar projetos de mapeamento vertical dos recursos em diferentes setores, identificando agentes educativos e formativos em todos os níveis de qualificação, desde os níveis e competências mais básicos até ao nível superior

Importante e urgente.

Importa conhecer quem é quem no sistema de EFP - Educação e Formação Profissional.

12. Estudar mecanismos de flexibilização na constituição de grupos de formação profissional, nomeadamente quanto ao número de formandos e permitindo a conciliação de desempregados de diferentes perfis e ativos empregados nas mesmas ações e grupos de formação no respeito pelos níveis adequados de qualificação dos participantes, de modo a potenciar a execução das candidaturas e dos PO

Importante e urgente.

A obrigação das turmas terem no mínimo 15 formandos (monotipo) numa ação é um fator que dificulta o início de muitas ações.

É necessário, nomeadamente, o seguinte:

- Flexibilizar o nº mínimo de formandos por ação na Formação Modular, nomeadamente em ações intraempresa (de 15 para 10), em ações interempresas (de 15 para 12) e em cursos EFA e Percursos Modulares (de 15 para 12), atendendo às atuais dificuldades de recrutamento transversais a todos os setores económicos.
- Flexibilizar o acesso de cidadãos migrantes à Formação Modular, nomeadamente no que respeita ao reconhecimento das suas equivalências escolares.

14. Avaliar, em conjunto com os parceiros sociais, o atual mecanismo de financiamento das políticas ativas do mercado de trabalho a partir das receitas de Taxa Social Única consagrado na lei, de modo a construir soluções para um modelo de financiamento capaz de responder com maior adequação às oscilações dos ciclos económicos, sem colocar em causa a sustentabilidade financeira do sistema

Importante e urgente.

Este é um assunto que tem vindo ao longo dos últimos 20 anos a ser discutido e, se aplicado, permitiria uma maior independência operativa e, através da receita oriunda da TSU, criar assim a desejada oferta mais flexível e orientada às necessidades das empresas sem estar confinado à oferta do CNQ.

17. Promover a atração dos formadores mais qualificados e mais adequados à formação, nomeadamente por via da revisão do valor/hora de remuneração do formador

Importante e urgente.

É absolutamente determinante para o sucesso do desígnio da qualificação, nomeadamente quando estamos a falar de temáticas no âmbito digital, de grande competitividade no mercado da formação.
Questão prioritária sobretudo no que respeita à implementação com sucesso do Programa Emprego Mais Digital.

Permite ir buscar ao mercado empresarial formadores diferenciadores.

É necessário, nomeadamente, o seguinte:

- Aumentar o preço/hora do Formador na Formação Modular e Contínua dirigida a ativos de empresas nos níveis 2 e 4 por forma a facilitar a contratação de formadores altamente qualificados que constituam uma mais-valia efetiva para os processos formativos, em particular nas áreas industriais e de novas tecnologias.
- Permitir a contratação em regime de prestação de serviços de técnicos e operários especializados reformados nas áreas industriais como formadores. Esta questão é crucial para se poder ultrapassar a escassez dramática de profissionais qualificados para ministrar formação, em particular nas indústrias tradicionais.

18. Consolidar o sistema de informação e orientação para a qualificação e emprego no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, promovendo a integração das diferentes vias de ensino e formação profissional e a comunicação entre diferentes subsistemas existentes para melhorar a capacidade de resposta às necessidades de formação individuais

Importante e urgente.

Não foram criadas condições para a implementação da Portaria nº 47/2017, de 4 de fevereiro, que visa promover a flexibilização dos percursos de qualificação (entre diferentes entidades da EFP), situação mais agravada pelo facto da oferta formativa dos Centros de Formação (nomeadamente dos cursos de Aprendizagem) não aparecem no Portal Das Matrículas, impedindo, logo no ato da matrícula, a livre escolha dos jovens, dando, assim, sinais sociais que o sistema de Formação Profissional é uma opção secundária que nem aparece como potencial escolha para conclusão do Ensino Secundário.

20. Densificar o enquadramento da educação e formação à distância, agilizando o seu desenvolvimento com garantias de qualidade pedagógica

Não se identificam evidências que suportem a realização parcial.

21. Flexibilizar o número de formandos por grupo de formação, em situações e contextos em que tal seja justificável e devidamente fundamentado;

Importante e urgente.

24. Estudar formas de reforçar a interligação e conexão entre a formação profissional contínua, incluindo a promovida pelas empresas, e o Catálogo Nacional de Qualificações, de modo a contribuir para um maior aproveitamento dessa formação para elevação das qualificações dos trabalhadores, sem prejuízo da autonomia e flexibilidade da formação empresarial

Importante e urgente.

Muito importante no sentido de ir de encontro às necessidades específicas das empresas, relevando as suas ofertas formativas internas.

O enfâse deverá estar na autonomia e flexibilidade das empresas.

É necessário introduzir na CNQ, UFCDs de muito curta duração (8 a 12 horas) mais adequadas e adaptadas a dar resposta a necessidades específicas das empresas.

II. Melhoria dos Instrumentos e capacidade de resposta do sistema

a) Agilidade e flexibilidade do Catálogo Nacional de Qualificações

As Áreas de Educação e Formação (AEF's) contempladas no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) deveriam ser exatamente as mesmas que se encontram previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, que aprova a atualização da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF) e que serve de base às entidades formadoras que se pretendem certificar e/ou alargar as AEF.

O facto de haver AEF omissas no CNQ pode provocar interpretações ambíguas.

Vejamos o seguinte exemplo: Neste momento, no CNQ não se encontram algumas AEF como sejam a 090 – Desenvolvimento pessoal, a 222 – Línguas e literaturas estrangeiras ou a 482 – Informática na ótica do utilizador,

para citar apenas algumas, o que leva a que as entidades formadoras que queiram ministrar ações de Formação Modular Certificada (FMC) de Língua Inglesa ou Francesa ou Espanhola tenham de apresentar candidaturas à AEF 341 – Comércio para, dessa forma, poderem recorrer às estruturas curriculares de Comércio onde estas Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD's) de línguas se encontram contempladas.

Por outro lado, se se pretender ministrar Gestão do Tempo, que supostamente é da AEF 090, como previsto na Portaria acima referida, teremos de recorrer à AEF 346 – Secretariado e trabalho administrativo; e, para terminar, se a entidade formadora quiser ministrar processador de texto e/ou folha de cálculo tem de estar certificada na AEF 482 – Informática na ótica do utilizador e no CNQ tem de recorrer à AEF 481 – Ciências Informáticas, porque a 482 não se encontra contemplada.

Acresce ressaltar, que a revisão do CNQ está ainda em curso (concursos terminaram há muito pouco tempo), pelo que não se pode considerar de todo uma linha de intervenção realizada.

27. Introduzir unidades de competência (UC) transversais, mobilizáveis em qualquer percurso e nível de qualificação em função de opções individuais, da entidade formadora ou do empregador

Importante e urgente.

É necessário introduzir na CNQ, UFCDs de muito curta duração (8 a 12 horas) mais adequadas e adaptadas a dar resposta a necessidades específicas das empresas.

28. Criar percursos formativos, em resposta a necessidades setoriais específicas do mercado de trabalho, de curta ou média duração, certificáveis autonomamente, mas também capitalizáveis para conclusão de qualificações integradas no CNQ

Importante e urgente.

É necessário, nomeadamente, o seguinte:

- Possibilitar a criação de Percursos Formativos com UFCDs de vários referenciais de formação e não apenas dois da mesma área como é atualmente.

- Possibilitar a criação de Percursos Formativos integrando de forma alternada a formação tecnológica (UFCDs) com Prática em Contexto de Trabalho Individualizada, numa lógica de aproximação à Formação-Ação, reforçando o papel das empresas no processo formativo.

29. Estudar mecanismos de flexibilização da carga horária das UFCD, atualmente de 25 e 50 horas, em particular introduzindo a possibilidade de durações inferiores, enquanto referencial de base, mas permitindo adaptação centrada na aquisição e demonstração da UC definida (à semelhança do que atualmente se verifica em processos de RVCC), abrindo caminho a configurações variáveis, ajustadas às necessidades efetivas de formação, sem prejuízo da necessária coerência, comparabilidade e ajustamento dos mecanismos de financiamento

Importante e urgente.

Embora referenciado como parcialmente realizado - não se vislumbra evidência que suporte a realização parcial -, tal não é uma realidade uma vez que o próprio CNQ prevê na sua nova versão, apenas UFCD de 25h ou 50h.

A sua revisão teria de prever ações de formação de duração diferente das 25 e 50 horas atualmente existentes.

Contraditório com o estabelecido na linha 25 como realizado.

Como se poderá estudar mecanismos de flexibilização da carga horárias das UFCD se a medida prevista na linha 25 já se considera realizada e esta nova versão apenas prevê ações de 25 e 50 horas ?

A concretizar-se será altamente frustrante em relação às expetativas criadas pela assinatura do Acordo.

É necessário introduzir na CNQ, UFCDs de muito curta duração (8 a 12 horas) mais adequadas e adaptadas a dar resposta a necessidades específicas das empresas.

33. Promover o reforço da rede de ensino profissional e da rede de centros de formação profissional setorial, nomeadamente de base protocolar, em ordem a responder às necessidades de formação dos trabalhadores e das empresas, assim promovendo uma melhor articulação com as estruturas representativas dos diferentes setores e com os clusters de atividade económica

Importante e urgente.

Não se vislumbra a complementaridade, pelo contrário, antecipa-se a sua sobreposição, em relação ao projeto de investimento da ANQEP referenciado nas Evidências de Concretização – "*Assinatura do contrato entre a ANQEP e a EMRP e preparação do lançamento do investimento PRR: 225 projetos locais promotores de qualificação de adultos de nível B1/B2/B3*".

35.Implementar um sistema efetivo de antecipação de necessidades de competências e qualificações ao nível macro (nacional), meso (regional e setorial, profissional) e micro (local e empresarial), de modo a promover o reforço da resposta às necessidades e dinâmicas nacionais, setoriais e regionais, em estreita articulação com os parceiros sociais e com as associações representativas dos agentes económicos e laborais a cada uma destas escalas

Importante e urgente.

Um sistema de antecipação de necessidades de competências e qualificações conforme previsto, irá seguramente colocar a formação profissional num patamar superior de qualidade e de identificação com as necessidades específicas dos potenciais formandos e será uma boa ferramenta de trabalho para as empresas e associações com carácter formativo, não devendo ter, no entanto carácter obrigatório como instrumento a utilizar para efeitos de financiamento público.

36.Promover um reforço e aceleração investimento na requalificação, instalação e reequipamento, nomeadamente tecnológico e digital, das infraestruturas dos centros de formação profissional, incluindo os centros de natureza protocolar, nomeadamente em setores e territórios prioritários e com necessidade de melhor cobertura

Importante e urgente.

37. Lançar um Plano de Modernização da rede de centros de formação de gestão direta e dos centros de gestão protocolar de natureza setorial e outros, em estreito diálogo com os Parceiros Sociais, combinando verbas do PRR com outras fontes de financiamento, com base em recursos nacionais e verbas a alocar na programação, designadamente regional, do próximo QFP, de forma faseada até 2030

Importante e urgente.

Reforça-se que esta linha de intervenção prevê um Plano de Modernização não só dos centros de gestão protocolar de natureza sectorial, mas também "*outros*".

Logo, deverá ter presente os centros de formação das associações de carácter nacional e regional, estas últimas de forte cariz agregador das regiões em que se inserem.

Não se vislumbra evidência que estes "outros centros", que naturalmente serão de gestão por parte de associações nacionais e regionais, estejam já integrados no grau de concretização referenciado.

39. Constituir uma Rede de Formação Setorial com foco particular na formação contínua, que possa constituir-se enquanto tal, estimulando a coordenação dos centros de formação de gestão direta e participada do IEFP e incluindo outros centros especializados aderentes, nomeadamente os ligados aos Parceiros Sociais e seus associados, de modo a relevar o papel das associações nacionais e regionais que dispõem de competências e recursos no sistema de formação profissional em Portugal e desempenham um papel determinante na definição e satisfação das prioridades específicas de competências, para articular estratégias concertadas de intervenção de modo transversal aos diferentes setores, estimular a inovação e o trabalho conjunto e atender às necessidades específicas das empresas e trabalhadores de cada setor

Importante e urgente.

Da maior importância e urgência por forma a garantir uma cobertura abrangente da oferta formativa, com os agentes que estão mais próximos das necessidades específicas das empresas.

40. Discutir com os parceiros sociais e seus associados de âmbito setorial, nacional e regional, a criação de um órgão de acompanhamento do desenvolvimento da formação profissional com enfoque sobretudo na formação contínua e nas necessidades do mercado de trabalho nos planos nacional, regional e setorial, que junte IEFP, os parceiros sociais e suas estruturas associativas, bem como os agentes da rede de formação setorial, nomeadamente a associada ao IEFP, reforçando o papel dos Parceiros Sociais na definição e implementação de programas formativos ajustados às necessidades

Importante e urgente.

41. Revitalizar a Comissão Nacional de Aprendizagem e promover a sua articulação com outras comissões e redes no âmbito da coordenação estratégica do sistema de formação profissional

Importante e urgente.

43. Promover a criação de um grupo de trabalho entre o IEFP e os centros de gestão protocolar para identificar os pontos críticos e mapear soluções associadas às dimensões administrativas e financeiras da gestão

Importante e urgente.

45. Introduzir mecanismos de financiamento mais flexíveis e ajustados às necessidades e desempenho de cada setor e cada centro protocolar, nomeadamente criando mecanismos de financiamento indexados às prioridades dos setores e de política pública e ao desempenho dos centros, com garantias de equidade

Importante e urgente.

É imprescindível premiar o mérito.

48. Ponderar o reforço dos apoios sociais associados à formação profissional de adultos, em particular quando associados a percursos qualificantes, à proteção de rendimentos das pessoas ou em situações específicas de elevada prioridade no mercado de trabalho

Importante e urgente.

É necessário reforçar as Bolsas de Formação e outros apoios sociais a desempregados em cursos EFA e Percursos Modulares, por forma a incrementar a conclusão dos percursos formativos e promover a mobilidade.

49. Ponderar o reforço do apoio ao alojamento para estudantes e formandos de origens diferentes daquelas onde se encontram os centros especializados de educação e formação profissional

Importante e urgente.

É necessário promover uma rede de alojamento para formandos deslocados e/ou apoios que permitam o aluguer efetivo de um quarto, promovendo assim a mobilidade geográfica para efeitos da formação profissional setorial.

51. Rever a medida Cheque-formação, com especial atenção aos ativos menos qualificados e promovendo a sua ligação com os processos de qualificação das pessoas

Importante e urgente.

52. Promover a reflexão sobre a implementação de condições necessárias à dinamização da modalidade formação-ação, incluindo a ponderação da possibilidade de diminuir a contribuição privada das empresas nestes programas, em especial para as micro, pequenas e médias empresas

Importante e urgente.

É preciso minorar constrangimentos das empresas.

53. Estudar, em conjunto com os Parceiros Sociais, a adequabilidade ao contexto nacional e as condições necessárias à aplicabilidade de um modelo na lógica das contas individuais de formação a atribuir a ativos empregados e desempregados em moldes que estimulem a participação das pessoas em aprendizagem ao longo da vida

Importante e urgente.

54. Equacionar, em conjunto com os Parceiros Sociais, o estímulo a mecanismos de valorização da participação individual em processos de formação profissional, nomeadamente através da introdução de fatores de diferenciação positiva no âmbito das convenções coletivas de trabalho

Importante e urgente.

55. Estudar, em articulação com os Parceiros Sociais, mecanismos de incentivo para o reforço da participação dos empregadores e de envolvimento de tutores em processos formativos que reforcem as suas competências pedagógicas

Importante e urgente

56. Neste âmbito, aplicar um sistema de diferenciação positiva e majoração dos projetos de investimento empresarial e criação de postos de trabalho no âmbito dos fundos comunitários quando tenham uma dimensão de formação profissional no âmbito do SNQ, tanto para ativos empregados como para desempregados a integrar no mercado de trabalho, de modo a valorizar as empresas que apostem em estratégias de aumento de competências com resultados, nomeadamente, na elevação dos níveis médios de qualificação dos trabalhadores

Importante e urgente.

57. Aplicar este mesmo princípio de majoração transversal nos instrumentos de financiamento público a projetos de investimento de empresas, quando esses mesmos projetos incorporem uma dimensão de formação profissional no âmbito do SNQ

Importante e urgente.

58. Estudar um enquadramento fiscal mais favorável referente aos custos com formação profissional para as pessoas e para as empresas, nomeadamente PME e para a formação que exceda o previsto na norma referente ao direito individual a formação no Código do Trabalho (artigo 131.º) e condicionado ao cumprimento desta

Importante e urgente.

É preciso minorar constrangimentos das empresas.

71. Desenvolver em estreita articulação com os Parceiros Sociais, com instituições de ensino superior especializadas e operadores de formação um programa de formação e qualificação Mais Empresário, direcionado para a formação de nível superior dirigida para empresários, gestores e quadros dirigentes de empresas

Importante e urgente.

Deverá ter-se presente que os operadores de formação incluem as associações de carácter nacional, regional e setorial.

Não se vislumbram, todavia, evidências que comprovem a qualificação como parcialmente realizado.

78. Melhorar o acesso destas diferentes vias de formação pós-secundária ao ensino superior, nomeadamente nos processos de entrada e na sua creditação nos percursos do ensino superior, no respeito pela autonomia das instituições politécnicas e universitárias

Importante e urgente.

84. Flexibilizar a possibilidade de formação modular com recurso a unidades de formação de curta duração de Nível 5, potenciando a construção de respostas e percursos formativos mais ajustados às necessidades do mercado de trabalho nos níveis intermédios e pós-secundários de qualificação

Importante e urgente.

90. Trabalhar, em conjunto com os parceiros sociais, no desenvolvimento de programas concretos de formação em contexto de trabalho, potenciando a articulação às necessidades de formação e qualificação das pessoas e das empresas

Importante e urgente.

94. Estimular e apoiar o desenvolvimento de projetos experimentais de formação profissional, a partir da flexibilização das metodologias de formação- aprendizagem, que comprovadamente promovam a obtenção de resultados de aprendizagem

Importante e urgente.

97. Reforçar e alargar experiências de formação de curta e média duração na área digital, na linha de programas como o Jovem+Digital, para desempregados, e o Emprego+Digital, para ativos empregados, em estreita

colaboração com os parceiros sociais e diferentes agentes na identificação de necessidades, desenho de percursos e implementação dos programas

Importante e urgente.

Porém, o Programa Emprego Mais Digital encontra-se manifestamente atrasado em relação aos timings inicialmente previstos, sendo incompreensível o seu atraso.

Sendo que o projeto piloto se encontra em fase de finalização, toda a dinâmica criada com as empresas fica deste modo comprometida pela não regulamentação e arranque da nova fase do projeto.

99. Promover o desenvolvimento uma rede de escolas politécnicas nas áreas digitais, com possibilidade de articulação e cooperação entre instituições do ensino superior, associações setoriais e outras organizações relacionadas com as competências digitais, direcionadas desde logo para a formação inicial superior e formação pós-graduada e para outros projetos de inovação e capacitação em áreas como a computação avançada, a ciência dos dados e a incubação e capacitação de projetos empresariais;

Importante e urgente.

100. Regulamentar e agilizar os modelos de formação e de reconhecimento de competências com recurso ao e-learning e ao b-learning, potenciando o alargamento da oferta e o recurso a formação nestes moldes para formação em áreas específicas e dirigida a públicos concretos

Importante e urgente.

101. Em articulação com o ponto anterior e com a aposta na formação em posto de trabalho, fomentar a formação à distância como meio de promoção do acesso à formação contínua, assegurando para isso quer a adequada regulação quer garantias de qualidade

Importante e urgente.

104. Aprofundar a adaptação de recursos didáticos de suporte à formação a distância, tendo em atenção os públicos a que se destina, não só relativamente aos níveis de literacia digital, mas a situações face ao emprego, pessoas com deficiência ou outras situações que possam ser identificadas como carecendo de abordagem específica

Importante e urgente.

Projeto de Portaria que cria a segunda fase do Programa «Emprego + Digital 2025»

I – Questões prévias

A CIP considera que o Projeto de Portaria em apreço reveste uma enorme pertinência.

A sua relevância decorre, por um lado, da possibilidade que encerra, embora tardiamente, de aproveitar a dinâmica criada com o desenvolvimento da primeira fase do Programa Emprego Mais Digital, expresso em Acordo de Cooperação celebrado pelo IEFP, a CIP e a EMPD no passado dia 28 de outubro de 2020.

A implementação deste Acordo de Cooperação possibilitou a concretização, por parte das Associações Setoriais, Nacionais e Regionais que integram o universo desta Confederação, de um conjunto de candidaturas vertidas em planos de formação que abarcaram um universo de cerca de 20.000 ativos, sendo considerado por isso um enorme sucesso.

Por outro lado, a pertinência deste diploma revela-se no seu conteúdo e abrangência, sendo de seguida alvo dos respetivos comentários.

II – O Projeto de Portaria

Preâmbulo

Na sua página 3 o preâmbulo do diploma refere "(…) *passando a abranger todos os trabalhadores das empresas (…)".*

Conclui-se do exposto que os formandos elegíveis serão oriundos de todas as empresas e não apenas de PME, no entanto considera-se pertinente tornar claro tal abrangência.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 3.º nº 1

A CIP considera, na ausência de qualquer referência no presente projeto de diploma, que deverá ser clarificado em sede de Regulamentação Específica, se cada entidade participante no Programa terá de elaborar um diagnóstico próprio, ou se existirá uma metodologia geral que deverá ser tida em linha de conta pelas entidades na organização e desenvolvimento das suas ações.

Ainda quanto a este nº 1, a referência ao QDRCD, deverá ser efetuada por extenso - Quadro Dinâmico de Referência de Competência Digital.

CAPÍTULO II

Formação Emprego + Digital

Artigo 5.º nº 2

Alínea a) e Alínea d)

O destaque dado na alínea a) às "(…) *empresas que integrem as organizações associadas das confederações patronais com assento na CPCS (…)"* estabelecendo uma diferenciação clara em relação ao referenciado na alínea d) *"(…) quaisquer outras entidades empregadoras não identificadas nas alíneas anteriores*", tem de ser traduzido numa clara distinção, na prática, do papel das associações no Programa, cujo projeto de portaria se encontra em apreço.

Não obstante o reforço desse destaque no âmbito do artigo 8º da presente proposta de portaria, a CIP considera que deverá existir uma discriminação positiva em relação tanto às empresas integrantes do universo das associadas da CIP, como, naturalmente, em relação às entidades formadoras que se candidatem ao Programa.

Este destaque prático, a consubstanciar-se no terreno, justifica-se inclusivamente na sequência do excelente desempenho verificado na já referenciada primeira fase do Programa entretanto levada a efeito pelas associações integrantes da CIP com índices de cobertura de cerca de 20.000 ativos.

Numa outra vertente, a CIP considera que a medida Emprego Mais Digital deverá ainda contemplar os destinatários referidos no artigo n.º 21, nº 2, ou seja, *"trabalhadores independentes com rendimentos empresariais ou profissionais, os Empresários em Nome Individual e os sócios de sociedades unipessoais por quotas".*

Artigo 6.º nº 5

Pese embora a abertura manifestada, e que se regista, não se compreende o limite de *"até 50% do projeto de formação, pode(r) ser desenvolvido através de percursos e ações de formação à medida, aos quais não é aplicado o limite mínimo de horas previsto no número anterior".*

As necessidades específicas das empresas não são compatíveis com limites artificiais à duração das ações de formação, nem a atualização do CNQ é compatível com a evolução das tecnologias implementadas pelas empresas. Desta realidade, decorre, aliás, o estabelecido no Acordo de formação profissional assinado em 28 de julho de 2021 entre o governo e os Parceiros Sociais com assento na CPCS.

É perspetiva da CIP que, desde que em sede de apresentação de candidatura tal seja especificamente justificado, integrando deste modo a apreciação global da candidatura, não deve ser estabelecido qualquer limite.

Artigo 6.º nº 7

Não se aceita, salvo justificação que por ora não alcançamos, que em pleno século XXI e no contexto da Transformação Digital em curso, que justifica a adoção em sede de PRR – Plano de Recuperação e Resiliência do seu devido enquadramento no Investimento TD-C16-i01, que este mesmo Programa não permita a realização de ações em formato 100% digital.

Trata-se de uma mensagem contraditória à própria realidade !

Não sendo esclarecedor o que significa e o que abrange o conceito *"misto"*, considera-se que a formação deve poder realizar-se presencialmente ou à distância, quer seja em regime de e-Learning, quer seja em regime de b-Learning.

Ainda como reforço argumentativo, importa sublinhar a absoluta importância de se manter a possibilidade de realizar as ações formativas em formato à distância, não somente porque é um formato adequado à tipologia e área (digital) das ações desenvolvidas, mas também porque funciona como mecanismo fundamental na amplificação da abrangência de cobertura territorial do programa, desde que, naturalmente, sejam cumpridos os requisitos técnicos e pedagógicos de forma ajustada às necessidades e objetivos do público-alvo.

Com a suspensão da formação presencial durante a pandemia, a generalidade das entidades formadoras evoluiu muito positivamente nos níveis de qualidade da formação à distância, verificando-se a aquisição de novas infraestruturas tecnológicas e a adoção de modelos pedagógicos ajustados aos públicos-alvo envolvidos e conteúdos ministrados.

Outro fator a ter em consideração é a redução de custos para as empresas e formandos e os ganhos de tempo pela ausência de deslocações, na frequência da formação à distância.

Artigo 7.º nº 2

Pode acontecer que, após a apresentação de candidatura e aquando da realização das ações, não seja possível a concretização de um número mínimo de 15 formandos.

Na verdade, em muitas empresas, pela sua dimensão, é difícil conseguir um grupo de 15 formados, pelo que a possibilidade referida neste nº 2 do artigo 7º deverá expressamente contemplar a autorização, casuística, de situações em que não é possível completar o número de formandos exigido, por forma a potenciar a realização das ações previstas no plano de formação subjacente à candidatura apresentada, o que implica que a regulamentação específica deverá tornar claro de como proceder à exceção e os prazos de resposta.

Artigo 8.º

Alínea a) e alíneas c), d), e)

Reafirma-se o já *supra* exposto nos comentários ao artigo 5º, ou seja, "(…) *considera a CIP que deverá existir uma discriminação positiva em relação, tanto às empresas integrantes do universo das associadas da CIP, como, naturalmente, em relação às entidades formadoras que se candidatem ao Programa*".

Ainda no âmbito da alínea a), a CIP considera, também, ser mais ajustada a referência a *"(…) associações setoriais, nacionais e regionais suas associadas (...)*, em substituição da frase *"(…) organizações setoriais e regionais suas associadas (…)"*.

Artigo 10.º nº 3

A CIP entende que o regime de candidatura fechada não contribuí para o sucesso do Programa, porquanto, pela sua rigidez, não permite a inclusão a todo o momento de entidades que não estejam disponíveis durante o período de abertura da candidatura estabelecido.

Artigo 12.º nº 2

Tendo em conta os excelentes resultados obtidos pelas associadas da CIP no âmbito da primeira fase do Programa, conforme já referido, aguardar-se com expetativa a publicação da Regulamentação Específica que deverá manter o relevante papel dos Parceiros Sociais com assento na CPCS, por forma a garantir a continuidade dos resultados entretanto adquiridos.

Capítulo III

Líder + Digital

Nota prévia essencial:

A complementaridade do Programa Emprego + Digital com o Programa Líder + Digital é evidente.

A CIP considera, como pressuposto essencial à análise desta medida, que os Parceiros Sociais e, no caso da CIP, as Associações de carácter Setorial, Nacional e Regional que a integram, sejam considerados exatamente ao mesmo nível do que é estabelecido no Emprego + Digital, o que será sobejamente demonstrado nos comentários ao diferente clausulado com compõe este capítulo.

O atestado de menor capacidade com que todo este capítulo contempla as entidades *supra* referenciadas, tolda, desde a primeira hora, a expetativa e o otimismo com que a CIP sempre caracterizou a sua participação no Programa Emprego Mais Digital e que tão bons resultados renderam.

Deste modo, e como reforço de argumentação, partindo do pressuposto que a segmentação da formação destinada aos gestores / dirigentes e aos seus trabalhadores será benéfica para a concretização dos objetivos da Transformação Digital, não será consistente, numa abordagem que se pretende organizacional, integradora e estreitamente relacionada com os projetos de transformação digital nas empresas, que a formação seja ministrada por entidades distintas.

Considera-se por isso contraproducente que as Associações Empresarias se encontrem em grande medida excluídas, pela importância e impacto que a qualificação de dirigentes empresariais assume na competitividade das empresas e do País, nomeadamente no atual contexto, de emergência da transição digital.

Vários exemplos poderão ser apresentados em abono da argumentação aduzida:

a) Há várias décadas que as Associações Empresariais têm experiências bem-sucedidas, da mais variada ordem, no desenvolvimento de formação para gestores e dirigentes de empresas;

b) Salienta-se a "*Iniciativa Formação para Empresários*" publicada na Portaria n.º 183/2010, de 29 março, dinamizada por Associações Empresariais, em que num escasso período de 12 meses (2010/2011) foram envolvidos mais de 5 mil dirigentes em formação nas áreas da gestão;

c) Também a tipologia de Formação-Ação, dinamizada por Associações Empresariais tem constituído um excelente exemplo de envolvimento de Dirigentes de PME em processos de capacitação e de mudança organizacional.

As Associações Empresariais, pela sua natureza e âmbito de atuação, têm um posicionamento privilegiado no que diz respeito à proximidade e conhecimento efetivo das necessidades de reforço de competências do público a quem esta medida se destina.

Posicionamento este que será, sem dúvida, fator de promoção da eficiência e eficácia do desenvolvimento desta Medida e por essa via dos resultados a alcançar.

É todo um capital de conhecimento profundo e capacidade de resposta às necessidades das empresas e dos seus gestores e dirigentes que não pode ser desperdiçado.

Acresce, agora numa perspetiva de oferta formativa integrada para as empresas, que não faz qualquer sentido que as Associações Empresariais possam a realizar a formação dos trabalhadores das empresas, mas que não possam realizar a formação dos seus gestores e dirigentes e que seja necessária uma outra entidade formadora que desconhece a realidade empresarial, as necessidades das empresas e que, no limite, vai repetir um trabalho que já está a ser feito, nomeadamente, todo um trabalho de preparação (ao nível do diagnóstico e definição estratégica dos planos formativos) já em desenvolvimento pelas Associações Empresariais, por via da atualmente em realização primeira fase do Emprego + Digital.

Artigo 13.º nº 1

No âmbito dos destinatários do Programa, deverá ficar claro que esta medida incluí, não só os atuais gestores e dirigentes, como os quadros técnicos superiores com potencial de desenvolvimento de responsabilidades de liderança e gestão, e que tal decisão caberá, naturalmente aos empresários, líderes das suas próprias empresas.

Artigo 14.º nº 2

Tal como foi referido na nota prévia, a CIP considera inqualificável que, para a definição dos percursos profissionais, as Associações Setoriais, Nacionais e Regionais, não tenham uma participação ativa.

Artigo 14.º nº 3

Alínea c)

A CIP não encontra motivos para que esta formação tenha um mínimo de 90 horas.

Sobretudo no caso de micro e pequenas empresas em que os empresários e dirigentes são a “alma” de toda a atividade da empresa e cobrem funções tanto de gestão como de natureza operacional.

Não se pode esperar o sucesso da iniciativa quando se irá “obrigar” estes tão importantes elementos das organizações a estarem ausentes por períodos que poderão chegar a um total de 200 horas.

Por outro lado, além das necessidades especificas que decorrem das funções que ocupam, os percursos devem ser ajustados aos diferentes níveis de proficiência digital dos gestores, pelo que há um vasto leque de temáticas, de carácter operacional, que os incluí no grupo-alvo dos formandos da medida Emprego + Digital.

Artigo 16.º

Alínea a)

Pelo *supra* referenciado, a CIP considera evidente e não aceitará outra alternativa que não seja a de que, tal como os centros de gestão direta e os centros de gestão participada da rede de Centros do IEFP, I.P., também as Associações de carácter Setorial, Nacional e Regional integrem o conjunto de entidades formadoras.

Alínea b)

Não obstante o referenciado, o princípio das parcerias, o seu propósito e operacionalidade deverão ser bastante mais especificados.

Artigo 17.º nº 1 e nº 2

Parece-nos redundante a parte final do nº 1 e o nº 2 deste artigo.

Artigo 18.º

Em coerência com o *supra* referido, as entidades formadoras a quem é dada possibilidade de apresentação de candidaturas, terão obrigatoriamente de incluir as Associações Setoriais, Nacionais e Regionais acreditadas pela DGERT, nos mesmos termos que o são na medida Emprego + Digital.

CAPÍTULO IV

Cheque-formação + Digital

A informação apresentada relativamente a esta medida é escassa, sobretudo ao nível da forma como a mesma será operacionalizada, pelo que se aguarda com expetativa a respetiva Regulamentação Específica.

Será necessária mais informação por forma a ser possível aferir do motivo da não inclusão do grupo-alvo - os trabalhadores independentes com rendimentos empresariais ou profissionais, os Empresários em Nome Individual e os sócios de sociedades unipessoais por quotas - nas alíneas a) e/ou b) do artigo 2º, dado que se intui um acréscimo de burocracia e perda de agilidade na concretização dos objetivos do Programa.

Acresce que as suas necessidades ao nível das competências digitais e tecnológicas não serão distintas das de outros grupos profissionais, com enquadramento na formação destinada a grupos funcionalmente transversais ou na destinada a gestores e dirigentes.

CAPÍTULO V

Formador + Digital

Na operacionalização da primeira fase do E+D foi por demais evidente a escassez de formadores especializados em várias tecnologias requeridas pelas empresas e pelos seus trabalhadores.

Urge, por esse motivo, dotar profissionais do setor tecnológico digital de competências pedagógicas.

Deste modo, o incremento da qualificação de formadores na área digital é um requisito fundamental para o sucesso de todo o Programa.

Todavia, deverá ser equacionada em Regulamentação Específica, ou outra, porque foi consensual no âmbito da primeira fase do Programa, que os valores / hora para pagamento de honorários destes formadores seja substancialmente incrementado.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 35.º nº 2

A possibilidade de inclusão dos Parceiros Sociais com assento na CPCS na promoção do Programa junto das empresas deverá ser considerada como um imperativo estratégico e não como uma mera possibilidade complementar.

O sucesso do Programa Piloto em que se constituiu a primeira fase do Emprego + Digital, muito se deve ao total envolvimento, compromisso, apoio e acompanhamento da CIP, não só em relação à organização e montagem do Programa junto das suas associadas, como no esforço conjunto de promoção e divulgação do mesmo a nível geral.

Recorde-se que no Acordo de Cooperação celebrado pelo IEFP, I.P., a CIP e a EMPD, assinado em 28 de outubro de 2020, na sua Cláusula Sexta, sob o título *"Atribuições da CIP"*, é definido que à CIP compete:

a) *Participar no Conselho Coordenador do Programa (…);*

b) *Promover, dinamizar e disseminar o Programa junto das associações empresariais e publico em geral por todos os meios que entenda por relevantes;*

c) *Colaborar na identificação das respetivas associações empresariais associadas que integram o projeto, procedendo aos contactos iniciais com as mesmas;*

d) *Promover o envolvimento das respetivas associações empresariais suas associadas no Programa, (…);*

e) *Promover o Programa, dentro da sua estratégia comunicacional (…).*

A CIP considera que a concretização em tão difíceis condições, nomeadamente em contexto de pandemia, de cerca de 20.000 formandos ao abrigo do Acordo de Cooperação já por diversas vezes referido, teve como condição *sine qua non* o cumprimento em plenitude das suas atribuições no âmbito do referido protocolo, não se vendo por isso motivo para que a próxima fase do Programa não considere estrategicamente tão importante valor acrescentado já adquirido.

Naturalmente que um envolvimento de tal envergadura, que ao abrigo da primeira fase foi totalmente assumido pela CIP, pressupõe a necessidade de dotar as entidades integrantes da CPCS dos recursos necessários à concretização dos objetivos.

Artigo 37.º nº 1

Em linha com o referido ao longo da apreciação deste capítulo, não se entende que os Parceiros Sociais não sejam consultados para a elaboração dos respetivos Regulamentos Específicos, tal como o será a EMPD.

Para saber mais ou obter outras informações poderá contactar a CIP, através do seu Pólo de Atendimento, presencialmente, na sede da CIP, sita na Praça das Indústrias, 1300-307, Lisboa, ou através dos seguintes meios:

E-mail – dajsl@cip.org.pt
Telefone – 21 316 47 00
Fax – 21 357 99 86
Portal da CIP – www.cip.org.pt